



Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2014, sobre modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza

Exposición de motivos

La Universidad de Zaragoza, desde el año 2006, fecha de la última modificación de carácter global de la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T) del Personal de Administración y Servicios (P.A.S.), ha sufrido una profunda transformación que debe quedar reflejada en las estructuras de organización de dicho personal. Entre los aspectos a destacar se encuentra el Espacio Europeo de Educación Superior, el continuo crecimiento de la Investigación o la mayor implicación de la Universidad en la sociedad y en el tejido empresarial.

En 2009 se elaboró una propuesta de modificación de la R.P.T. que recogía la adaptación que se habían producido desde 2006 hasta 2009 cuya tramitación se encuentra inacabada. Se recogieron propuestas y se plasmaron en un documento que se difundió en la web de la Universidad y se negoció en la Mesa de Negociación del PAS sin que culminase este proceso. Esta propuesta es la base de la Modificación que ahora se presenta, actualizada en algunos aspectos, puesto que la mayor parte de las necesidades que se plasmaron han continuado, y algunos de los puestos que ahí se recogían vienen siendo desempeñados con carácter no definitivo, o bien con funcionarios de carrera o laborales fijos, bien con personal interino. La posibilidad de incorporar estos puestos catalogados como “Fuera de RPT” viene determinada por su actual financiación, conforme viene recogida en el presupuesto de la Universidad de Zaragoza.

Otro momento a tener en cuenta para introducir en la modificación de R.P.T., es la reforma parcial abordada en 2011. al producirse la fusión del Centro Politécnico Superior y la E.U. de Ingeniería Técnica Industrial de Zaragoza, por un lado, y la Facultad de Ciencias Económica y Empresariales y la E.U. de Estudios Empresariales por otro, dando como resultado dos nuevos centros: La Escuela de Ingeniería y Arquitectura y la Facultad de Economía y Empresa. Esta fusión de Centros fue aprobada en *el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de 22 de febrero de 2011, por el que se propone la creación de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura y la Facultad de Economía y Empresa y la supresión del Centro Politécnico Superior, la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Zaragoza.*

La suma de la propuesta de 2009, en la parte que se mantiene en vigor, junto con la modificación realizada en el 2011, las necesidades abordadas, a veces tras resoluciones del Consejo de Gobierno, en las estructuras de P.A.S., como las del Servicio de Informática y Comunicaciones, diversas estructuras de Investigación, el Servicio de Mantenimiento, o la Vicegerencia Académica, conforman la modificación de la R.P.T. de 2014.

Todo lo anterior no hace olvidar, que además de esta modificación de R.P.T., queda pendiente la realización de una Plantilla de Referencia para la que, una vez concluido el primer paso, que corresponde a esta modificación de R.P.T., se establecerán los objetivos y procedimientos que permitan continuar con el proceso de actualización necesario en las estructuras de organización del P.A.S. Es decir, en un plazo breve se elaborará un documento de Plantilla que deberá incluir cuestiones normativas de carácter general y establecer un proceso muy ágil de modificación de la R.P.T., puesto que la comunidad universitaria viene demandando que los cambios de la Relaciones de Puestos deben ser rápidos y no contemplar cuestiones sustantivas que resulta más adecuado acomodar en el marco de una Plantilla de Referencia junto a una nueva normativa de modificación de la R.P.T.

Entorno económico-normativo

En otro orden de cosas, es necesario enmarcar la realización de la modificación de la R.P.T PAS en el entorno económico-normativo. En el momento actual, nos encontramos con unas limitaciones ineludibles tanto de financiación como de posibilidades de creación de empleo público. Por ello es especialmente reseñable que existen un buen número de puestos en la actualidad “fuera de R.P.T” que se encuentran ocupados y financiados. Este aspecto no puede olvidarse debido a que el incremento de la masa salarial no estará permitido para el ejercicio 2014: *Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014*. Si bien gran parte de los puestos incorporados en la modificación de la R.P.T ya están incluidos en la masa salarial.

También debemos referirnos a las normas de estabilidad presupuestaria establecidas por el Estado y la Comunidad Autónoma de Aragón que inciden en la prohibición de Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta que esta situación no afecta a las Relaciones de Puestos de Trabajo, que siguen manteniendo su carácter de instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto (artículo 15 de la Ley 30/1984) o, como más recientemente señala el EBEP, de instrumento organizativo, de carácter público, para la ordenación de los puestos de trabajo de una Administración Pública y que debe comprender, al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias (artículo 74 EBEP).

La Relación de Puestos de Trabajo por tanto, debe atender a la ordenación del personal existente definiendo previamente los criterios generales de la estructura organizativa de la que se quiere dotar a la Universidad y estableciendo los perfiles de las plazas sin perjuicio de que para acceder, cubrir vacantes o amortizar dichas plazas deba atenderse a los límites impuestos presupuestariamente. Todo lo anterior nos hace volver a incidir en diferenciar una primera ordenación de aquellos puestos, fuera de R.P.T y que consolidan su necesidad y que además están financiados, del resto. Es decir, la parte que conllevaría incremento en el gasto y la que no y que luego veremos diferenciados en lo que se han denominado Fases.

Pese a esta realidad que no permite crecimiento, y a la situación de crisis actual, no debe demorarse más la actualización de la R.P.T del P.A.S. Resulta necesario cerrar esta

modificación iniciada en 2009 y actualizada en este documento como estabilización de una situación en gran medida consolidada y que ha permitido aumentar la profesionalización del P.A.S. de nuestra Universidad, así como la plasmación de situaciones demandadas e incluso en ocasiones ratificadas por los órganos de gobierno de la Universidad.

Se aprovecha la modificación de la R.P.T. para actualizar organigramas que clarifiquen las dependencias de los puestos, ampliándolas en algunos casos, e incorporar medidas para favorecer la transparencia y facilitar la gestión, como es la identificación de cada puesto mediante numeración.

Queda señalar que las nuevas plazas que puedan surgir de esta modificación de R.P.T., como hemos indicado antes, no podrán, probablemente, ser incluidas en una oferta de empleo público en 2014, a tenor de las prohibiciones legales, si bien cabrá la realización de los concursos de traslado que sea necesario y que no conlleven incremento del gasto.

Por todo ello, se acuerda:

I. Referido a la modificación de la R.P.T.

Primero: Nueva definición de las funciones de los puestos de trabajo según modelo propuesto en Anexo I

Segundo: Modificación e incorporación de nuevas unidades y servicios. Incluido en el Anexo II

Tercero: Cambios en los organigramas de las unidades y servicios. Incluido en el Anexo II

Cuarto: Cambios de denominación de servicios, secciones y puestos. Incluido en el Anexo II

Quinto: Revisión de jornadas y dedicaciones de algunos puestos de trabajo. Incluidas en el Anexo II

Sexto: Inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo de los puestos que se indican en el Anexo II.

Séptimo: Revisión de la dependencia jerárquica y funcional de todos los puestos de trabajo. Organigramas incluidos en el Anexo III (accesible en http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pas/rpt/rpt.html)

Visualización de cada puesto de trabajo, con una numeración determinada, que facilitará su identificación y garantizará la transparencia de la política de recursos humanos en la institución.

Revisión de jornadas y dedicaciones de algunos puestos de trabajo, vista la conveniencia de adecuarlas a las necesidades del servicio y a las nuevas situaciones creadas por los cierres de edificios, como medida de ahorro de gasto público.



Octavo: Actualizar las titulaciones en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, de acuerdo al R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

En cuanto a los títulos universitarios vinculados con actividades profesionales reguladas que se recogen como requisitos exigibles para el desempeño de ciertos puestos de trabajo en el Anexo II de este documento, se estará a lo establecido en la legislación vigente para cada actividad profesional concreta. En el resto de las titulaciones incluidas en este documento no relacionadas con actividades profesionales reguladas, se indica el nivel dentro del MECES y el R.D. 1393/2007 y, de incluirse una titulación concreta, lo será a modo de referencia, siendo válidas en las mismas condiciones, aquellas equivalentes.

Noveno: Agrupación de las Escalas propias en familias profesionales, como medida que ha de favorecer la movilidad.

Décimo: Ejecución, durante los ejercicios de 2014 y 2015, de la R.P.T. modificada, graduándose, según fases previstas, en función de la disponibilidad presupuestaria.

II. Referido a la gestión de los puestos

Negociación de un calendario de convocatorias para cubrir puestos, con las especificidades propias, según sistema de provisión, así como el procedimiento de gestión previsto para los puestos en los que incide la modificación de la R.P.T.

III. Referido a actuaciones incidentales

Primero: Implantación del Grupo B, conforme a la nomenclatura del EBEP, en el plazo de un año, sin perjuicio de su inclusión en la Plantilla de Referencia.

Segundo: Puesta en marcha gradual de la Carrera Profesional Horizontal, en los porcentajes que la financiación posibilite.

Tercero: Homogeneización de puestos equivalentes, como objetivo específico en el documento de Plantilla de Referencia.

Cuarto: Elaboración de la Plantilla de Referencia, que ha de tener plasmación en la correspondiente RPT, conforme se ha definido, con inicio de actuaciones de la Coordinación nombrada y del grupo de trabajo específico que se constituye y resultados antes del 30 de septiembre de 2014.

Quinto: Elaboración, antes del 30 de septiembre, de borrador de necesidades consolidadas de personal en el ámbito de la investigación, de cara a establecer una RPT específica, con sujeción, en todo caso, al mantenimiento de la financiación que lo sustenta y al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.



Sexto: Inclusión en la Plantilla de Referencia de determinados servicios y otras necesidades que haya de asumir la Universidad de Zaragoza, provenientes de convenios y financiados por ellos, previa adecuada dimensión de su estructura y con voluntad de alcanzar al mayor número de puestos posible.

Séptimo: Determinación de las actuaciones que conforme al punto segundo del *‘Acuerdo sobre medidas a adoptar por la Universidad de Zaragoza para la equiparación salarial de los funcionarios’*, de 04 de mayo de 2009, estén o hayan de ser incluidas en alguna de las fases de ejecución de la RPT.

ANEXO I

Modelo de ficha de funciones del puesto de trabajo

- a) Se sustituye una enumeración orientada hacia las tareas por otra ordenada por áreas de responsabilidad, de manera que en cada puesto de trabajo se identifican las tareas según las diferentes áreas de responsabilidad.
- b) Se pasa de un modelo plano a un modelo estructurado que cuenta con el modelo de organización universitaria implantado en los diferentes centros, servicios y unidades.
- c) Se indican las necesarias capacidades de organización, coordinación y planificación en los diferentes niveles.
- d) Se establece una clasificación de funciones en las siguientes áreas de responsabilidad, entre otras:
- Organización del trabajo
 - Gestión de personal
 - Gestión administrativa
 - Gestión académica
 - Gestión Económica y Presupuestaria
 - Funciones de Apoyo y Asesoría
 - Funciones específicas y técnicas
 - Responsabilidades específicas

ESTRUCTURA DE LA FICHA DE FUNCIONES

PUESTO DE TRABAJO

ÁREA

MISIÓN

FUNCIONES

CLÁUSULA FINAL

“Las funciones tendrán como límite la titulación exigida para el puesto; en caso de que el trabajador discrepara en alguna de las tareas encomendadas podrá reclamar, sin efectos suspensivos, a la Gerencia, la cual resolverá con el acuerdo de la Junta de Personal; si este acuerdo no se produjera la cuestión se trasladará para su resolución a la CIVEA. (Artº 16.2. Pacto Personal Funcionario UZ)